

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR DUKUNGAN PEKERJA
TERHADAP PEMOGOKAN KERJA**
(studi kasus Pada Perusahaan - perusahaan
di Wilayah kerja Kota Semarang)

TESIS

*Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Manajemen
Universitas Diponegoro
Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Derajat Sarjana - S2 Magister Manajemen*



Diajukan oleh :

Nama : Dian Triyani

NIM : C4A099034

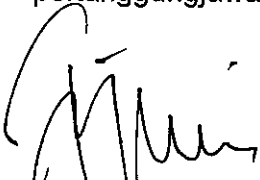
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2001**

UPT-PUSTAKA-UNDIP



Sertifikat

Saya, Dian Triyani, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya



Dian Triyani
02 April 2001

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DUKUNGAN PEKERJA
TERHADAP PEMOGOKAN KERJA**
**(Studi Kasus pada Perusahaan-Perusahaan di Wilayah Kerja
Kota Semarang)**

yang disusun oleh Dian Triyani, NIM C4A099034
telah dipertahankan di depan Dewan penguji pada tanggal 02 April 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama



Prof. Drs. Soehardjo

Pembimbing Anggota



Drs. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, April 2001
Universitas Diponegoro
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

ABSTRACT

Strike is one of the workers actions to stop their working to press the employer. This action give the loss for employer, worker, and nation such as the loss of working time, the loss of working's fee and the disturbance national economy.

There are 100 strikes that happened in Central Java, 48 of them happened in Semarang. The strike is caused by the workers supporting factors, such as the attitude toward the job, attitude toward the union, social support, strike cost opportunity, and solidarity. The result of hypothesis shows that workers supporting factors has the effect to the strike. Cluster sampling is used for sampling method. All of the companies that there is the strike in Semarang, 48 companies, are the population in this research. Nine of them are taken to be sample that is chosen based on the different fields. The number of respondents is 270 people those are from 9 different companies.

The result of this research shows that workers supporting factors that consist of the attitude toward the job, attitude toward the union, social support, strike cost opportunity, and solidarity have the effect significantly based on the following regression formula :

$$Y = 0.616 - 0.191X_1 + 0.496X_2 + 0.189X_3 + 0.136X_4 + 0.133X_5$$

The regression formula above represents that the attitude toward the job (X_1) has the negative effect to the strike. But the others have the positive results to the strike. Attitude toward the union gives the greatest effect to the strike.

The analysis also give the result that R^2 is 0.555, it means that dependent variables which can be explained by five independent variables (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , and X_5) in this research simultaneously is 55.5% and the rest of them, 44.5% can be explained by others variables.

ABSTRAKSI

Pemogokan merupakan tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan pekerjaan yang dilakukan dengan maksud untuk menekan pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja. Pemogokan yang dilakukan pekerja akan selalu menimbulkan kerugian baik bagi pengusaha, pekerja, maupun negara antara lain hilangnya jam kerja, hilangnya nafkah pekerja dan terganggunya perekonomian negara.

Dari 100 kasus pemogokan kerja yang terjadi di propinsi JawaTengah, 48 kasus diantaranya terjadi pada perusahaan-perusahaan di wilayah kerja kota Semarang. Pemogokan ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor dukungan pekerja, antara lain sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas.

Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa faktor dukungan pekerja tersebut mempengaruhi pemogokan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*, yaitu dari 48 perusahaan di wilayah kerja kota Semarang yang mengalami pemogokan kerja yang merupakan populasi dari penelitian ini maka diambil 9 perusahaan sebagai sampel yang akan mewakili 9 sektor usaha. Dari 9 perusahaan tersebut, diambil sejumlah 270 pekerja untuk dijadikan sebagai responden.

Dari hasil penelitian tersebut yaitu bahwa faktor-faktor dukungan pekerja yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemogokan kerja, dengan persamaan regresi :

$$Y = 0.616 - 0.191X_1 + 0.496X_2 + 0.189X_3 + 0.136X_4 + 0.133X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa faktor sikap terhadap pekerjaan (X_1) berpengaruh negatif terhadap pemogokan. Sedangkan 4 faktor lain berpengaruh positif terhadap pemogokan. Dari kelima faktor dukungan pekerja itu, faktor komitmen terhadap serikat pekerja berpengaruh paling besar terhadap pemogokan.

Dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai R^2 sebesar 0.555, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya secara simultan sebesar 55.5% dan sisanya sebesar 44.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul :

"Analisis Dukungan Pekerja Terhadap Pemogokan Kerja (Studi Kasus pada perusahaan-Perusahaan di Wilayah Kerja Kota Semarang)".

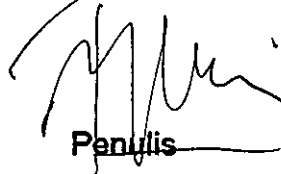
Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program Pascasarjana (S2) di Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Sehubungan dengan telah diselesaikannya tesis ini, Penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Ir. Sri Winarti, MSc, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan sepenuhnya kepada penulis.
2. Bapak, Ibu, dan Kakak-adik, yang telah memberikan dorongan setiap saat demi kesuksesan penulis.
3. Bp. Prof. Drs. Soehardjo dan Bp. Drs. Mudji Rahardjo, SU, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan petunjuk serta pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibu Umi dari kantor Depnaker Kotamadya Semarang yang telah memberikan data pendukung untuk tesis ini.
5. Novan, Bimo, Budi Prayitno, Hani, Andy, Mas Totok, Pak Hery Sutanto, dan Sari Dewi yang telah memberikan bantuan teknis dan gagasan kepada penulis.
6. Bagus Bayu P.A, yang telah memberikan dukungan dari jauh.
7. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

"Tiada gading yang tak retak", adalah ungkapan klasik yang masih relevan untuk menggambarkan tesis ini. Untuk itu segala kritik dan saran akan penulis terima dengan kebesaran hati. Namun demikian penulis tetap berharap bahwa tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan yang membutuhkan.

Semarang, 2 April 2001



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I : PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakan Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan kegunaan Penelitian.....	8
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1. Konsep Pemogokan.....	9
2.1.1. Sebab Terjadinya Pemogokan.....	12
2.1.2. Pencegahan Pemogokan.....	17
2.1.3. Penyelesaian Pemogokan.....	20
2.1.4. Dampak Pemogokan.....	22
2.1.5. Faktor-Faktor yang Mendukung Pemogokan.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	29
2.4. Definisi Operasional.....	31
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 32
3.1. Obyek Penelitian.....	32
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	33
3.4. Skala Pengukuran.....	33
3.5. Uji Kuesioner.....	34
3.6. Teknik Analisis.....	36
3.6.1. Teknik Analisis Kualitatif.....	36
3.6.2. Teknik Analisis Kuantitatif.....	37
 BAB IV : ANALISIS DATA.....	 44
4.1. Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Semarang.....	44
4.2. Gambaran Umum Pemogokan Kerja di Wilayah Kerja Kota Semarang.....	46
4.3. Data Responden.....	48
4.3.1. Responden menurut Jenis Kelamin.....	48
4.3.2. Responden menurut Pendidikan terakhir.....	49
4.3.3. Responden menurut Status Pernikahan.....	50
4.3.4. Responden menurut Masa Kerja.....	51
4.4. Uji Validitas & Reliabilitas.....	52
4.5. Hasil Analisis Kualitatif.....	53
4.5.1. Hubungan Sikap terhadap Pekerjaan.....	

dengan Pemogokan.....	54
4.5.2. Hubungan Komitmen terhadap Serikat Pekerja dengan Pemogokan.....	55
4.5.3. Hubungan Dukungan Sosial dengan Pemogokan.....	57
4.5.4. Hubungan Peluang Biaya dengan Pemogokan.....	58
4.5.5. Hubungan Solidaritas dengan Pemogokan.....	59
4.6. Hasil Analisis Kuantitatif.....	61
4.6.1. Pengujian Pengaruh Faktor-Faktor Dukungan Pekerja terhadap Pemogokan.....	61
4.6.2. Pengujian Hipotesis.....	62
4.6.3. Koefisien Determinasi.....	64
4.6.4. Uji Ekonometrika.....	65
BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Implikasi.....	70
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	70
5.2.2. Implikasi Manajerial.....	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	72
5.4. Penelitian Yang Akan Datang.....	72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Pemogokan Kerja Propinsi Jawa Tengah	3
1.2. Pemogokan di Wilayah kerja Kota Semarang	5
4.1. Jumlah Serikat Pekerja di Wilayah Kerja Kota Semarang	45
4.2. Sektor Usaha Yang Mogok	47
4.3.1. Responden menurut Jenis Kelamin	49
4.3.2. Responden menurut Pendidikan Terakhir	50
4.3.3. Responden menurut Status Pernikahan	51
4.3.4. Responden menurut Masa Kerja	52
4.4.1. Validitas & Reliabilitas	53
4.5.1. Hubungan sikap terhadap pekerjaan dengan Pemogokan	55
4.5.2. hubungan Komitmen terhadap Serikat Pekerja dengan Pemogokan	56
4.5.3. Hubungan Dukungan Sosial dengan Pemogokan	58
4.5.4. Hubungan Peluang Biaya Pemogokan dengan Pemogokan	59
4.5.5. Hubungan Solidaritas dengan Pemogokan	60
4.5.5.1. Nilai VIF dan Tolerance	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Analisis Faktor-Faktor Dukungan Pekerja Terhadap Pemogokan	Hal. 31
Gambar 4.1.	Scatterplot	66

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	1	Data Asli
	2	Distribusi frekuensi
	3	Reliabilitas dan Validitas
	4	Analisis Regresi
	5	Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi bertujuan meningkatkan standar hidup penduduk. Peningkatan tersebut akan tercapai jika produksi nasional dapat ditingkatkan lebih cepat daripada pertumbuhan penduduk. Di samping jumlah produksi ditingkatkan perlu juga diperhatikan tingkat pemerataan agar pertumbuhan ekonomi yang dicapai dapat dinikmati oleh seluruh penduduk.

Selama proses pembangunan ekonomi berlangsung dibutuhkan sumber daya dan unsur pendukung lainnya, termasuk sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang memadai, agar tercipta produktivitas yang tinggi sehingga target pertumbuhan ekonomi dapat dicapai. Dalam pengembangan sumber daya manusia, sudah menjadi kesepakatan umum yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama dalam proses pembangunan. Bahkan akhir-akhir ini sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang amat menentukan proses pembangunan, terutama di negara berkembang.

Pembangunan nasional yang dilakukan sejak akhir tahun 1970, yaitu pada saat munculnya orde baru diwarnai dengan meningkatnya perekonomian nasional antara lain dengan berkembangnya industrialisasi.

Dengan situasi demikian membawa konsekuensi perlunya peningkatan perhatian terhadap sektor ketenagakerjaan khususnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Secara makro kondisi ketenagakerjaan di Indonesia selama ini kurang menguntungkan, di mana kondisi penyediaan tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja. Kondisi ini lebih berat lagi oleh krisis moneter yang dimulai sejak pertengahan tahun 1997 berdampak pada perekonomian Indonesia, yang tahun 1998 mengalami pertumbuhan minus 13,06 %.(Moh.Syaufii Syamsddin,1999). Permasalahan ketenagakerjaan makro di Indonesia tersebut akan menjadi lebih sulit lagi karena ditambah dengan permasalahan-permasalahan mikro yang ada di tingkat perusahaan.

Masalah ketenagakerjaan yang ada di tingkat perusahaan itu diantaranya adalah persoalan buruh. Persoalan buruh sering dikaitkan dengan tingkat kemiskinan, sehingga buruh di Indonesia seolah identik dengan upah dan daya beli yang rendah, jam kerja yang panjang, dan tidak memadainya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga dengan kondisi ini pemogokan dan demonstrasi buruh telah menjadi fenomena sosial yang kerap terjadi di Indonesia akhir-akhir ini. Hubungan Industrial yang dimiliki selama ini dalam prakteknya masih belum mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis.

TABEL 1.1
PEMOGOKAN KERJA
DI PROPINSI JAWA TENGAH

No.	tahun	Jumlah kasus	%kenaikan	Jam kerja yg hilang	Tk yang terlibat	Tuntutan normatif	Non normatif
1.	95/96	38	0	125.625,5	16.470	UMR	Jamsostek, upah, THR
2.	96/97	40	5%	111.245,5	10.881	Upah, UMR	Jamsostek, transport
3.	97/98	59	32.2%	601.769,5	23.187	Upah, UMR, cuti, jam kerja	Jamsostek, syaker, transport
4.	98/99	67	11.9%	604.851,5	49.656	Upah, jam kerja	Cuti, THR
5.	99/00	100	33%	1.624.360	46.039	Upah, UMR	KopKar, jamsostek

Sumber : Kanwil Depnaker Prop. Jawa Tengah, tahun 2000

Dari tabel pemogokan di atas menunjukkan bahwa jumlah kasus pemogokan dari tahun 1995/1996 sampai 1999/2000 di Prop. Jawa Tengah mengalami peningkatan. Peningkatan yang tajam terjadi pada tahun 1997/1998 yaitu sebesar 32.2%. Hal ini bersamaan dengan dimulainya kondisi krisis perekonomian di Indonesia.

Peningkatan yang tinggi juga terjadi pada tahun 1999/2000 yaitu dari 67 kasus menjadi 100 kasus (peningkatan sebesar 33 %). Dari 100 kasus pada tahun 1999/2000, 48 kasus terjadi di wilayah kerja Kota Semarang. Perusahaan-perusahaan yang mengalami kasus pemogokan ini berasal dari berbagai sektor usaha, antara lain :

Sektor usaha 1 yaitu : Kayu dan Hutan

Sektor usaha 2 yaitu : Niaga dan bank

Sektor usaha 3 yaitu : Percetakan dan penerbitan

Sektor usaha 4 yaitu : Rokok, makanan, dan minuman

Sektor usaha 5 yaitu : Kimia, energi, dan tambang

Sektor usaha 6 yaitu : Logam, elektronik, dan mesin

Sektor usaha 7 yaitu : Textil, sandang, dan kulit

Sektor usaha 8 yaitu : Farmasi dan kesehatan

Sektor usaha 9 yaitu : Pariwisata dan jasa

TABEL 1.2
PEMOGOKAN KERJA DI WILAYAH KERJA KOTA SEMARANG

No.	Nama Perusahaan	Sektor	Jumlah Tenaga Kerja	Tenaga Kerja Yang Terlibat
1.	PT. Nyonya Meneer	8	1500	1290
2.	PT. Rodeo	7	2200	2151
3.	PT. Pico Indo Mebel	1	550	500
4.	CV. Aneka Ilmu	3	195	150
5.	Java Café	2	45	30
6.	PT. Jasa Marina Indah	6	472	262
7.	PT. Dwi Gunung Lestari	1	196	96
8.	PT. Terus Maju Jaya	7	1100	1000
9.	PT. Sinar Barutama Timber	1	1300	1000
10.	PT. John Glov Factory	7	245	130
11.	PT. Saniharto Enggal Harjo	1	564	400
12.	PT. Surya Indah Garmino	7	1006	900
13.	PT. Sae Afarel	7	2000	1500
14.	PT. Geomed Indonesia	6	200	180
15.	PT. Janitra Karwa	1	70	70
16.	PT. Rena Jaya	4	650	250
17.	PT. Beta Benata Garment	7	346	300
18.	PT. Lariza	1	130	120
19.	PT. Corina	7	559	340
20.	PT. Pusaka Hidup	4	819	100
21.	PT. Bina Rimba Indotama	1	76	76
22.	PT. Gita Madu	4	184	100
23.	PT. Sinar Plataco	5	1700	1700
24.	PT. Suka Sari	4	122	122
25.	PT. Karya Cipta Unggul Nusantara	1	96	96
26.	PT. Wijaya Karya	1	60	60
27.	PT. Kayu Mas Inti	1	55	55
28.	PT. Emba	8	151	125
29.	PT. Mega Rubber Factory	5	1823	1800
30.	PT. Indowood	1	111	111
31.	PT. Kemfarm	4	153	100
32.	PT. AC Denjaya	6	70	40
33.	PT. Kharisma	3	330	300
34.	PT. KLI	1	7500	7221
35.	PT. Kino Sentra	4	700	660
36.	PT. Gentong Gotri	4	700	700
37.	CV. Askindo	9	220	150
38.	PT. Tensindo	5	550	500
39.	PT. Bitratex	7	2000	1900
40.	PT. Aorta	6	250	233
41.	PT. Sido Muncul	8	720	625
42.	PT. Queen Setia Budi	5	500	500
43.	Ada Pasar Swalayan	2	200	160
44.	PT. AST Indonesia	9	200	169
45.	PT. Intax Brass	6	75	65
46.	PT. Sri Karsa Harda Utama	7	400	400
47.	PT. Mahogani	1	115	78
48.	Bengkel Laksana	9	26	20

Sumber : Depnaker Kotamadya Semarang, tahun 2000

Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja untuk memaksa pengusaha menerima keinginan / tuntutan pekerja dengan cara menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan. Kelangsungan kegiatan pemogokan sebagai alat untuk meningkatkan posisi *collective bargaining*, selalu tergantung pada kesediaan setiap individu untuk mendukung penghentian kerja,(McClendon and Klaas,1993).

Dari tabel 1.2., terlihat adanya dukungan yang besar dari pekerja dalam pemogokan. Semakin berkembangnya dukungan untuk melakukan pemogokan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor ini dapat berasal *attitude toward the job* yang berupa ketidakpuasan buruh / pekerja akan kondisi pekerjaannya. Selain itu, faktor komitmen serikat pekerja, dukungan sosial, solidaritas, atau peluang biaya pemogokan , dapat pula mempengaruhi besarnya dukungan atas terjadinya suatu pemogokan.

1.2. Perumusan Masalah

Di Indonesia pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, di mana pembangunan ini ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan lapangan kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Pemerintah senantiasa mengusahakan terciptanya dan terwujudnya suasana hubungan industrial yang serasi antara pengusaha dan pekerja.

Namun kasus pemogokan buruh / pekerja yang kerap terjadi dewasa ini merupakan manifestasi dari tidak jalannya hubungan industrial. Terjadi *bargaining position* yang tidak seimbang diantara pengusaha dan buruh. Seperti yang telah diungkapkan dalam latar belakang permasalahan, maka penelitian ini akan menjawab suatu permasalahan, yaitu :

Bagaimana hubungan antara faktor-faktor dukungan pekerja (sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas) terhadap pemogokan.

I.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

Menganalisis sejauh mana faktor-faktor dukungan pekerja yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas berhubungan erat dengan suatu pemogokan.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pemerintah, Departemen Tenaga Kerja, pengusaha, pekerja dan organisasi pekerja dapat memberikan sumbangan ide, gagasan pemikiran atau saran tentang hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor dukungan pekerja yang berhubungan dengan pemogokan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Pemogokan

Menurut Edwin B. Flippo(1992), pemogokan adalah tindakan sekelompok pekerja yang bersifat sementara dan secara bersama-sama yang berupaya menghentikan pekerjaan kepada pengusaha untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam suatu hubungan industrial terhadap apa yang hendak diberikan pengusaha pada meja perundingan. Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja.

Terjadinya pemogokan bermula dari adanya suatu konflik antara pekerja dan pengusaha mengenai kebutuhan akan rasionalitas dan kebutuhan akan kepuasan dalam suatu kegiatan (Marulak Pardede,1995). Salah satu sebab mengapa terjadi pemogokan adalah bahwa pekerja menginginkan suatu pemberian balasan atas hasil kerjanya sehingga perusahaan memperoleh keuntungan(Goodfellow,1990). Mogok memiliki ciri-ciri khusus dan berbeda dengan aktivitas lain yang dilakukan dalam perselisihan. Ciri-ciri tersebut antara lain :

- ❑ Mogok adalah kegiatan kolektif jadi bukan kegiatan individu
- ❑ Mogok bertujuan untuk memperoleh konsesi dari pengusaha, jadi merupakan alat ekonomi.

Mogok meskipun merupakan senjata terakhir pekerja, namun apabila terjadi berakibat timbulnya banyak kerugian di samping kerugian yang sifatnya ekonomis seperti hilangnya waktu produktivitas perusahaan, hilangnya penghasilan pekerja. Juga menimbulkan kerugian sosial di mana terjadinya gangguan hubungan antara pekerja dengan pimpinan yang seharusnya harmonis yang dapat mengganggu dalam hubungan kerja di masa yang akan datang. Bernadine & Russel (1993) mengatakan bahwa mogok merupakan alat para pekerja untuk memaksa pengusaha mengabulkan tuntutan, alat tersebut tidak hanya mogok saja tapi ada yang disebut *picketing* (larangan kerja) yaitu melarang siapapun untuk masuk atau keluar dari tempat bekerja dan boikot yaitu menolak untuk membeli atau menggunakan produk / jasa dari perusahaan tersebut.

Di Indonesia pemogokan sudah dikenal sejak jaman Hindia Belanda, antara lain pemogokan yang terjadi di perusahaan kereta api sehingga untuk mengatasi perselisihan yang mengakibatkan pemogokan maka dibentuk Dewan pendamai. Pada waktu Indonesia merdeka juga terjadi pemogokan sehingga kemudian pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang no.22 tahun 1957 yang diundangkan tanggal 8 April 1957 mengeluarkan ketentuan tentang penyelesaian perselisihan.

Pemogokan diartikan sebagai tindakan pekerja secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat dari perselisihan industrial dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan pekerjaan lain, menekan supaya pengusaha menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan karena ketenagakerjaan.

Pada dasarnya hak mogok masih ada, namun demikian tidak berarti hak tersebut dapat dilakukan semauanya. Dengan dicabutnya Kepres no.123 tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan atau penutupan (*lock-out*) di perusahaan jawatan dan badan yang vital, maka tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di Indonesia yang membatasi hak mogok, bahkan secara hukum hak mogok diakui. Akan tetapi berdasarkan bunyi pasal 13 Undang-Undang no.14 tahun 1969 disebutkan penggunaan hak mogok, demonstrasi, dan lock-out di perusahaan diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Pemogokan yang dilakukan dapat berupa :

- Berhenti bekerja secara bersama-sama sebagian / seluruhnya
- Berhenti bekerja secara mogok duduk
- Memperlambat pekerjaan secara massal

2.1.1. Sebab Terjadinya Pemogokan

Seperti diketahui bahwa hampir setiap orang atau organisasi perusahaan yang menjalankan usahanya selalu ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut berbagai cara yang ditempuh perusahaan antara lain melalui penghematan biaya produksi, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan pemasaran dan lain sebagainya. Namun meskipun perusahaan berusaha mengelola sebaik-baiknya hubungan industrial di lingkungan perusahaan, terjadi ketidakpuasan dari pekerja atau sekelompok pekerja tidak selalu dapat dihindarkan, ketidakpuasan tersebut pada tahap pertama umumnya timbul berupa keluhan kesah, namun apabila keluhan kesah tidak diselesaikan maka akan timbul menjadi perselisihan. Perselisihan yang tidak terselesaikan yang kemudian berkembang menjadi perselisihan dengan sekelompok pekerja, akan menimbulkan perselisihan industrial. Selanjutnya perselisihan perburuhan atau industrial yang tidak terselesaikan, akan merupakan pemicu terjadinya pemogokan.

Keluh kesah (*grievance*) adalah bentuk formal dari *complaint* dari pekerja atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan atas perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, kebiasaan, peraturan perusahaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawab manajemen (Flippo, 1992). Keluh kesah (*grievance*) berbeda dengan keluhan (*complaint*), keluhan

(*complaint*) masih terbatas pada perasaan tidak senang atau ketidakpuasan yang belum mempunyai arti penting.

Umumnya perusahaan baik dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja mengatur mekanisme penyelesaian keluhan kesah dimana penyelesaian keluhan kesah ini bertujuan :

- ❑ Menyelesaikan sedini mungkin perselisihan dengan cara yang baik, agar tidak berkembang menjadi perselisihan yang besar
- ❑ Meningkatkan kerjasama dan komunikasi antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja serta menciptakan hubungan yang harmonis
- ❑ Membantu memperjelas atau memberikan petunjuk pelaksanaan terhadap hal-hal yang belum diatur secara jelas dan terperinci

Konflik atau perselisihan dari sudut ilmu perilaku sebagaimana diuraikan oleh James AF. Stoner(1992) diartikan sebagai suatu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota kelompok karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja dan atau karena mereka mempunyai status tujuan penilaian atau pandangan yang berbeda.

Ada 4 jenis konflik atau perselisihan :

1. Konflik di dalam individu, merupakan konflik yang terjadi di dalam individu itu sendiri. Konflik ini sering terjadi antara lain karena rasa frustrasi atau adanya konflik peran.
2. Konflik antara individu merupakan konflik yang terjadi antara 2 individu, konflik ini terjadi antara lain adanya perbedaan pribadi dari

individu dan karena masing-masing pihak yang berinteraksi berada dalam status ego yang tidak mengakomodir.

3. Konflik antara individu dan kelompok merupakan konflik antara sejumlah individu yang bergabung dalam satu kelompok.
4. Konflik antara organisasi merupakan konflik yang terjadi dalam organisasi baik itu berupa konflik hierarchi, fungsional, line staff ataupun formal informal. Konflik ini terjadi antara lain karena tujuan masing-masing unit berbeda dan tidak saling mendukung, sumberdaya yang terbatas dan harus diperebutkan, cara-cara mencapai tujuan dianggap merugikan orang lain ataupun disebabkan karena ketidakjelasan dalam penanganan status serta wewenang.

Cara menyelesaikan konflik atau perselisihan :

1. Dihindarkan, cara ini mengusahakan agar konflik sejauh mungkin diusahakan untuk tidak muncul ke permukaan dengan cara mengabaikan konflik atau memaksakan penyelesaiannya
2. Diredakan, cara ini dengan mengusahakan agar konflik sejauh mungkin diredakan dan menurunkan tingkat emosi dan rasa permusuhan yang timbul
3. Dikendalikan, cara ini dengan membiarkan konflik muncul ke permukaan namun diusahakan agar konflik dapat dikendalikan sebaik-baiknya

4. Konfrontasi, cara ini dengan memunculkan konflik ke permukaan, selanjutnya pihak yang berselisih secara langsung menghadapi sumber perselisihan dan sekaligus mencari penyelesaian yang memuaskan kedua belah pihak.

Dengan cara konfrontasi, penyelesaian perselisihan antara manajemen dan para pekerja dapat dilakukan melalui penengah yang dikenal dengan sebutan arbitrator (Budi W. Soetjipto, 1999).

Peraturan perundang-undangan di Indonesia yaitu Undang-Undang no.12 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan menjelaskan bahwa perselisihan industrial adalah pertentangan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.

Dengan demikian maka terdapat 2 macam perselisihan industrial yaitu:

- Perselisihan hak, yang merupakan perselisihan yang bersumber dari hal-hal yang sudah bersifat normatif atau sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Perselisihan kepentingan yang merupakan perselisihan yang bersumber dari hal-hal yang belum diatur secara normatif baik dalam peraturan perundang-undangan maupun kesepakatan atau perjanjian.

Di Indonesia perselisihan industrial diatur dalam Undang-Undang no. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perburuhan dan dalam undang-

undang tersebut dijelaskan dengan tegas bahwa yang dapat diselesaikan dalam undang-undang tersebut hanyalah perselisihan antara pengusaha dengan organisasi pekerja, tidak dengan pekerja secara perorangan. Sedang bagi perselisihan perseorangan diselesaikan di pengadilan negeri.

Apabila perundingan untuk menyelesaikan perselisihan industrial mengalami jalan buntu dimana pengusaha sulit untuk meluluskan keinginan pekerja, di lain pihak pekerja berpendapat pengusaha tidak memperhatikan kepentingan pekerja, dan pihak pekerja tidak menempuh prosedur penyelesaian perselisihan industrial dan mempergunakan alat perjuangan paling akhir yaitu pemogokan guna menekan pengusaha agar tuntutan pekerja segera dipenuhi pengusaha.

2.1.2. Pencegahan Pemogokan

Pada hakekatnya mencegah terjadinya pemogokan adalah mencegah dan menyelesaikan hal-hal yang menyebabkan ketidaksesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Langkah-langkah yang penting dalam mencegah terjadinya pemogokan di Indonesia ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no.120/MEN/1988 tentang Pedoman Penuntun Perilaku dalam Pencegahan dan Perselisihan Industrial adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi yang jelas kepada pekerja mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya di perusahaan seperti :

- ❑ Di mana dia bekerja, bagaimana keadaan perusahaan, masalah apa saja yang dihadapi perusahaan.
- ❑ Bagaimana keadaan lingkungan kerja, apa saja yang harus diperhatikan untuk ikut serta memelihara keadaan lingkungan kerja yang aman, tertib dan sehat.
- ❑ Kewajiban yang menjadi tanggung jawab pekerja.
- ❑ Bagaimana dapat berkomunikasi tentang hal-hal diluar pekerjaan tetapi merupakan bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan.
- ❑ Hak-hak berserikat, tujuan berserikat serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhinya.

2. Menggalang komunikasi yang baik antara pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja. Mekanisme komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan cara langsung atau tidak langsung.

- ❑ Komunikasi langsung merupakan komunikasi antara atasan bawahan, atau sesama teman sekerja, baik perorangan maupun bersama
- ❑ Komunikasi tidak langsung, dilaksanakan secara tidak langsung melalui tulisan atau media perusahaan atau melalui serikat pekerja.

3. Menyiapkan sarana-sarana hubungan industrial yang diperlukan :

- ❑ Apabila kesepakatan kerja bersama belum dapat ditetapkan, maka perlu adanya peraturan perusahaan secara tertulis yang memuat

secara tertulis yang memuat secara jelas hak-hak dan kewajiban pekerja termasuk syarat-syarat kerja, upah, kesejahteraan, prosedur keluh kesah, disiplin, pemutusan hubungan kerja, dan jaminan sosial.

- Kebebasan untuk berserikat, dimana pengusaha memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk membentuk atau ikut serta dalam serikat pekerja.
- Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang merupakan perjanjian perburuhan antara pengusaha dengan serikat pekerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, masa berlakunya perjanjian penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul
- Mekanisme penyelesaian keluh kesah dimana setiap pekerja yang mempunyai keluhan memperoleh penyaluran untuk menyampaikan keluhan kepada perusahaan dan diselesaikan
- Pembinaan yang berkelanjutan, berarti apa yang selama ini dibina dan dikembangkan perlu dilanjutkan dan ditingkatkan secara periodik, melalui pertemuan / komunikasi yang rutin ataupun melalui pendidikan dan peraturan.

2.1.3. Penyelesaian pemogokan

Tahap-Tahap penyelesaian perburuhan menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no.120/MEN/1988 :

- Pada tahap pertama penyelesaian perselisihan perburuhan harus dilakukan dengan cara perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari penyesuaian secara damai dalam arti tidak diperlukan keterlibatan pihak pekerja
- Namun apabila penyelesaian perselisihan perburuhan menemui jalan buntu maka dapat meminta bantuan melalui perantara dari kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Semua pihak yang terlibat harus berusahamenyelesaikan perbedaan-perbedaan diantara mereka dengan bantuan pegawai perantara
- Jika pegawai perantara gagal dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dapat mengajukan persoalan mereka untuk diselesaikan dengan menggunakan arbitrase atau juru pemisah setelah disahkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat mempunyai kekuatan yang sama dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)
- Dalam hal penyelesaian perburuhan setelah melalui perantara jika mengalami jalan buntu dan tidak ingin diselesaikan dengan menggunakan arbitrase maka penyelesaian perburuhan dapat dilakukan melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuhan

daerah (P4D) kecuali untuk hal-hal tertentu dapat langsung kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di daerah maupun pusat diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas untuk memberikan perantaraan untuk menyelesaikan dengan mengadakan perundingan antara para pihak yang berselisih dengan penyelesaian secara damai atau menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan putusan yang mengikat.

- Apabila pihak-pihak yang berselisih tidak dapat menerima putusan panitia daerah yang bersifat mengikat maka dalam tenggang waktu 14 hari setelah diambilnya putusan tersebut, dapat mengajukan banding pada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P)
- Putusan Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) bersifat mengikat apabila dalam tenggang 14 hari setelah putusan tersebut diambil, Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan tersebut.

2.1.4. Dampak Pemogokan

Pada dasarnya pemogokan akan mengakibatkan kerugian. Kerugian yang dialami dapat langsung atau tidak langsung, dapat pula kerugian yang dinilai dengan uang dan tidak dapat dinilai dengan uang. Oleh karena itu sedapat mungkin mogok harus dihindarkan.

Dampak pemogokan yang timbul antara lain dijelaskan dalam hasil penelitian Departemen Tenaga Kerja :

Bagi pekerja baik yang ikut mogok ataupun yang tidak ikut mogok :

- Kehilangan pendapatan dan penghasilan tambahan
- Bagi pekerja yang ikut mogok dapat diputuskan hubungan kerjanya
- Kehilangan kepercayaan dari perusahaan
- Kehilangan karir pada masa depan
- Munculnya issue-issue yang merugikan
- Disiplin kerja yang diperketat
- Pengawasan yang diperketat
- Hubungan kerja dengan perusahaan terganggu

Bagi perusahaan :

- Kehilangan jam kerja
- Gangguan dalam produksi dan jasa
- Pemborosan biaya
- Kehilangan kepercayaan dari pelanggan
- Kehilangan pelanggan
- Perusahaan terpaksa tutup

- Hubungan dengan pekerja terganggu

Bagi masyarakat dan negara :

- Penyediaan produksi dan jasa dari perusahaan yang mogok terganggu
- Perekonomian menjadi terganggu
- Ketahanan nasional terganggu.

2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mendukung Pemogokan

Faktor-faktor dukungan pekerja terhadap terjadinya pemogokan dibedakan menjadi 6 kategori, meliputi 5 kategori faktor dukungan pekerja menurut McClendon & Klaas (1993) diantaranya sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan demografi, kemudian ditambah satu kategori yaitu solidaritas (Kossen,1993).

1. Sikap Terhadap Pekerjaan (*attitudes toward the job*)

Pemogokan merupakan satu cara untuk mengobati ketidakpuasan pekerja pada pekerjaannya. Dan kepuasan pekerja pada pekerjaan secara keseluruhan, terhadap upah, terhadap administrasi perusahaan, sikap yang mapan terhadap pekerjaan (seperti adanya komitmen terhadap perusahaan), akan berhubungan terbalik dengan pilihan untuk mendukung pemogokan.

Schutt (1982) menemukan bahwa para karyawan yang merasa tidak puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi dan prosedur

pelayanan, mempunyai kesediaan untuk mendukung pemogokan. Ketidakpuasan terhadap upah dan adanya persepsi bahwa upah yang diberikan tidak adil, mempunyai hubungan dengan sikap militan dan kesediaan untuk mendukung pemogokan. Penelitian dari Ng (1991) menunjukkan bahwa para anggota fakultas yang tidak puas dengan administrasi dan kondisi kerja, lebih mempunyai kecenderungan untuk mendukung pemogokan. Kondisi kerja yang tidak memuaskan merupakan hasil dari keputusan manajemen yang didukung oleh kurangnya implementasi dan regulasi pemerintah. (Susetawan, 2000).

2. Komitmen terhadap serikat pekerja (*attitudes toward the union*)

Pemogokan ekonomi merupakan aktivitas kolektif yang diorganisir dan didukung oleh serikat pekerja. Maka, sikap terhadap serikat pekerja kemungkinan berpengaruh terhadap pemogokan. Di dalam masyarakat industri yang demokratis, serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen tawar-menawar secara kolektif. (E. Robert Lavernash, 1968).

Dalam kajian perilaku organisasi, dua golongan luas dari sikap yang dibedakan secara khas adalah kepuasan dan komitmen pada organisasi. Dalam hal ini akan dipusatkan pada komitmen pada serikat pekerja, karena komitmen lebih bersifat permanen (bertahan lama) daripada kepuasan terhadap organisasi dan oleh karena itu merupakan prediktor yang lebih baik (daripada kepuasan terhadap organisasi) dari perilaku serikat pekerja.

Penelitian dari Black (1983) menunjukkan bahwa sikap militan berhubungan dengan komitmen dari serikat pekerja, serta penggunaan perwakilan serikat pekerja bagi pemecahan masalah sebelumnya (Schutt, 1982). Penelitian Martin (1986) dengan menggunakan sampel para karyawan sektor publik, menunjukkan bahwa sikap yang mendukung serikat pekerja mempunyai pengaruh positif yang paling besar terhadap intensi untuk ikut serta dalam aksi pemogokan. Sedangkan penelitian Ng (1991) juga menemukan bahwa komitmen serikat pekerja berhubungan positif dengan variabel yang mendukung pemogokan.

3. Dukungan Sosial (*social support*)

Perilaku seseorang seringkali dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang lain dalam kelompok kerja. Para anggota kelompok tidak hanya menerima norma atau aturan-aturan kelompok saja, tetapi dukungan dari kelompok seringkali diperlukan jika seseorang akan terlibat dalam kegiatan yang mengandung resiko.

Sejalan dengan pola ini, Martin (1986) menemukan bahwa persepsi adanya sikap yang mendukung pemogokan dari teman, tetangga, dan kerabat berhubungan positif dengan kesediaan untuk melakukan pemogokan dengan mengatasnamakan (mewakili) serikat pekerja. Sedangkan penelitian Karsh (1982) menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada keikutsertaan dalam pemogokan dan kecenderungan untuk melewati batas yang diijinkan.

4. Peluang biaya Pemogokan (*cost of striking*)

Karena keputusan untuk terlibat dalam perilaku pemogokan kemungkinan berdasarkan pada perhitungan untung-rugi dan besar kecilnya resiko, maka manfaat pemogokan yang dapat dirasakan kemungkinan menjadi faktor penentu utama dari dukungan pemogokan. Perhitungan biaya pemogokan dari para anggota serikat pekerja, yang kemungkinan berpengaruh pada apakah akan terlibat dalam aksi pemogokan atau tidak. Para pekerja yang mengantisipasi munculnya kesulitan keuangan dan tidak ingin mengambil resiko sebagai akibat penghentian kerja kemungkinan memilih untuk tidak terlibat dalam pemogokan. Sebaliknya, para pemogok mungkin merasakan bahwa bentuk pemogokan bermanfaat dan mempercepat penyelesaian negosiasi, jika memang dirasakan bermanfaat, maka mereka bersedia untuk ikut serta dalam kegiatan pemogokan meski biaya pemogokan dirasakan mahal. Oleh karena itu biaya pemogokan yang dirasakan akan berhubungan dengan keputusan untuk mendukung pemogokan.

Penelitian dari Martin (1986) menunjukkan hubungan yang negatif antara kesulitan keuangan dengan pemogokan dan kesediaan untuk melakukan pemogokan yang mengatasnamakan (mewakili) serikat pekerja. Ng (1991) menemukan bahwa para pekerja dengan sumber penghasilan tunggal, memiliki kemungkinan lebih kecil daripada pekerja yang mempunyai sumber penghasilan ganda untuk mendukung pemogokan. Namun, Snarr (1975) menemukan bahwa para pekerja

dengan pasangan hidup yang tidak bekerja, mempunyai kemungkinan lebih besar untuk ikut serta dalam pemogokan daripada para pekerja dengan pasangan hidup bekerja.

5. Faktor Demografi (Demographic Factor)

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara dukungan pemogokan dengan faktor demografi. Penelitian yang menguji pengaruh karakteristik demografi seperti usia, ras, gender, pendidikan, status perkawinan dan tingkat upah menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Seperti misalnya penelitian yang dilakukan oleh McClendon dan Klaas (1993) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bacharach (1990) mengenai pengaruh gender. McClendon dan Klaas mengatakan bahwa pekerja perempuan yang mendukung pemogokan lebih besar daripada pekerja laki-laki. Sedangkan Bacharach dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sebaliknya. Sehingga muncul inkonsistensi pada keadaan yang dipengaruhi oleh variabel demografi tersebut.

6. Solidaritas (solidarity)

Solidaritas muncul karena adanya kedekatan emosional atau keterpaduan kelompok di kalangan para anggota.(Kossen,1993). Suatu kelompok yang anggotanya mengutamakan persatuan, solidaritas, atau

keterpaduan kelompok, mereka akan benar-benar merasa bagian dari suatu tim.

John B. Minor mengemukakan bahwa tiga faktor utama mempengaruhi kadar solidaritas atau persatuan suatu kelompok, yakni :

1. Berkuasanya jenis-jenis tertentu motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan sosial
2. Kapasitas kelompok untuk menghimpun daya emosional para anggotanya
3. Adanya suatu tujuan bersama.

Ada kemungkinan para anggota kelompok yang mengembangkan kepaduan selaras akan bertentangan (*conflict*) dengan tujuan organisasi formal. Sebagai contoh dalam hal ini adalah adanya pemogokan. Seorang pekerja yang sebelumnya terhadap kebijaksanaan perusahaan sangat mendukung, tetapi sebagai anggota kelompok, sikap terhadap kebijaksanaan perusahaan semula mendukung akan berubah menjadi menentang. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa solidaritas terhadap rekan sekerjanya yang tidak mendukung kebijaksanaan perusahaan.

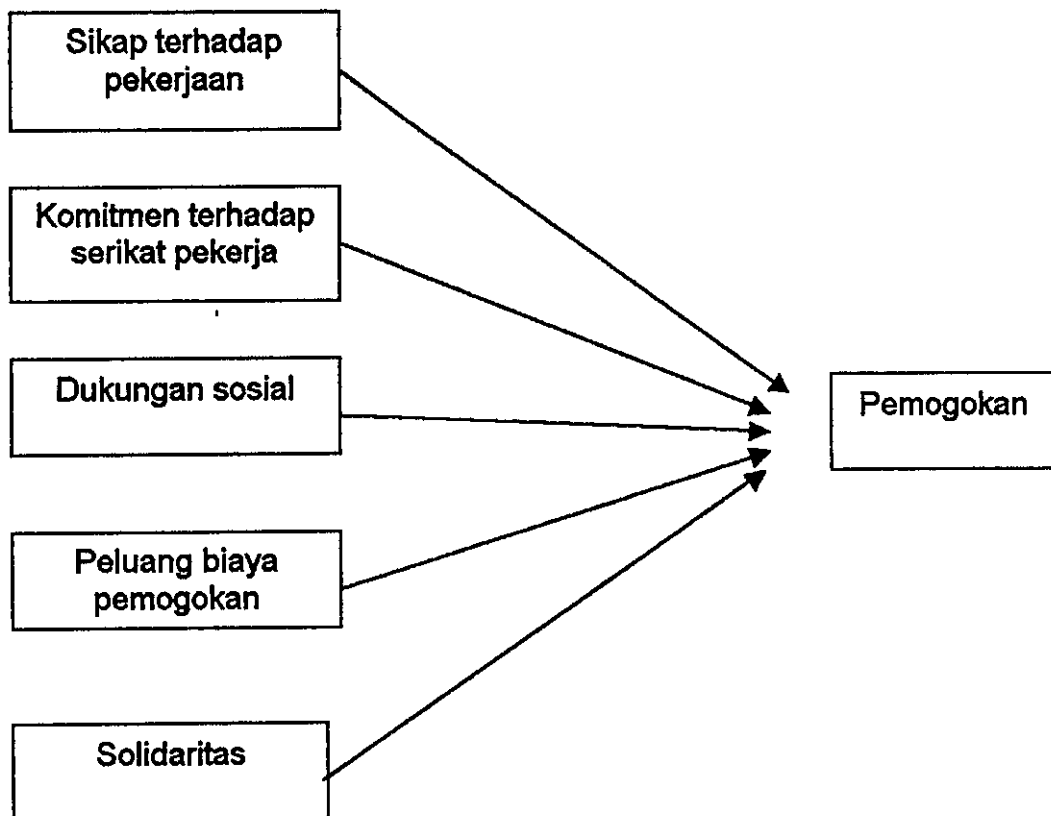
2.2. Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh John A. McClendon and Klaas (1993) tentang *Determinants Of Strike-Related Militancy : An Analysis Of A University Faculty Strike*, yang menyatakan bahwa kelangsungan kegiatan pemogokan sebagai alat untuk meningkatkan posisi *collective bargaining*, selalu tergantung pada kesediaan atau dukungan setiap individu untuk mendukung penghentian kerja. Sedangkan faktor-faktor yang menentukan kesediaan untuk mendukung pemogokan dikategorikan menjadi 5 faktor antara lain sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan faktor demografi.

Kedua, penelitian oleh Hendarmin (1994) yang merupakan tesis dari yang bersangkutan di program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran berjudul "Hubungan antara Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum Dengan Tingkat Pemogokan Pekerja Di Jawa Barat" memberikan kontribusi dalam penelitian penulis akan kejelasan bahwa perilaku buruh dalam memperjuangkan kesejahteraannya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk pemogokan, hal ini agar dapat memberikan tekanan terhadap pengambil kebijakan berkenaan dengan perburuhan.

2.3. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Kerangka pemikiran teoritis ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1. Analisis Faktor-Faktor Dukungan Pekerja Terhadap Pemogokan

Pada gambar menunjukkan bahwa kelima variabel yang terdiri dari *attitudes toward the job* (Sikap terhadap pekerjaan), *attitudes toward the union* (Komitmen terhadap serikat pekerja), *social support* (Dukungan sosial), *cost of striking* (Peluang biaya pemogokan), dan *solidarity* (Solidaritas) berhubungan dengan terjadinya pemogokan (*strike*). Namun demikian besarnya dukungan tiap-tiap faktor yang berhubungan dengan pemogokan buruh tersebut, mungkin saja satu sama lain berbeda. Hal ini

antara lain disebabkan oleh adanya perbedaan persepsi masing-masing buruh selaku responden yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini tidak memasukkan faktor demografi sebagai variabel, karena adanya variabilitas hasil yang memunculkan inkonsistensi faktor demografi seperti ditunjukkan oleh McClendon dan Klaas (1993), dan Bacharach (1990) . Sedangkan dalam penelitian ini ditambahkan satu variabel yaitu variabel solidaritas (Kossen,1993). Karena dengan adanya pekerja, diperkirakan dukungan pemogokan akan semakin tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis mengajukan hipotesis alternatif bahwa :

Faktor-faktor dukungan pekerja yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas berpengaruh signifikan terhadap pemogokan kerja.

2.4. Definisi Operasional

1. Pemogokan (*strike*) diukur dari besarnya keikutsertaan pekerja terhadap pemogokan kerja.
2. Sikap terhadap pekerjaan (*Attitudes toward the job*) diukur dari seberapa puas buruh terhadap pekerjaannya sebelum mereka melakukan aksi mogok.
3. Sikap terhadap serikat pekerja (*Attitudes toward the union*) diukur dari seberapa besar komitmen diantara anggota serikat pekerja.
4. Dukungan sosial (*Social support*) diukur dari seberapa besar dukungan sosial seperti dari dukungan dari teman, tetangga, kerabat, departemen, atau dari lembaga lain pada aksi pemogokan.
5. Biaya Pemogokan (*Cost of striking*) diukur dari perhitungan untung-rugi dan resiko diadakannya pemogokan.
6. Solidaritas (*Solidarity*) diukur dari seberapa besar kedekatan emosional diantara anggota kelompok.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah 9 dari 48 perusahaan di wilayah kerja Kota Semarang yang pernah mengalami pemogokan pekerja. Alasan dipilihnya 9 perusahaan sebagai obyek penelitian adalah karena masing-masing perusahaan mewakili satu sektor usaha.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Data Primer* yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data ini diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh para responden sendiri. Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup yaitu bentuk pertanyaan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.
2. *Data Sekunder* yaitu data yang diperoleh bukan dari responden. Data ini didapatkan melalui survey di Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Semarang.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pekerja dari 48 perusahaan yang terlibat dalam aksi pemogokan pekerja. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*. Teknik sampling ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas. Oleh karena itu pengambilan sampel dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah. Dalam penelitian ini, dari populasi 48 perusahaan akan diambil 9 perusahaan sebagai sampel yang akan mewakili 9 sektor usaha. Sedangkan tahap berikutnya menentukan pekerja perusahaan tersebut yang terlibat dalam aksi pemogokan secara sampling juga. Karena jumlah pekerja yang terlibat aksi pemogokan sangat besar dan adanya keterbatasan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diambil sampel sejumlah 270 pekerja untuk dijadikan responden. Jika dalam perusahaan, jumlah pekerja yang terlibat pemogokan sangat besar, maka akan diambil sejumlah responden dengan prosentase lebih besar daripada perusahaan yang jumlah pekerjanya lebih kecil.

3.4. Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran ordinal, skala ini digunakan untuk mengukur sikap responden terhadap suatu jawaban. Dalam menentukan bobot (skor) digunakan "skala likert" yang terbagi ke dalam 4 jemjang, yaitu :

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| a. Kategori jawaban rendah | diberi skor 1 |
| b. Kategori jawaban kurang | diberi skor 2 |
| c. Kategori jawaban tinggi | diberi skor 3 |
| d. Kategori jawaban sangat tinggi | diberi skor 4 |

Skor ini kemudian menjadi patokan dalam memberikan skor pada suatu jawaban responden terhadap suatu pertanyaan atau untuk menggolongkan tingkatan dari hasil jawaban.

3.5. Uji Kuesioner

Kuesioner yang dipakai harus di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap kuesioner tersebut yaitu:

- a. Pengujian Validitas (Lincoln Arsyad, 1994):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

n = Jumlah sampel

Besaran Korelasi yang ditafsirkan sebagai berikut :

0,00-0,20 tidak ada korelasi

0,21-0,40 korelasi lemah

0,41-0,60 korelasi sedang

0,61-0,80 korelasi kuat

0,81-1,00 korelasi sangat kuat

Dengan berdasarkan penafsiran di atas maka suatu indikator empiris dikatakan sah jika koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.41. Jika koefisien korelasinya lebih kecil dari 0.41 maka indikator empiris tersebut tidak sah. Setelah semua korelasi dihitung antar masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi yang dihasilkan tersebut dapat dilihat signifikan / tidak, dapat dilihat melalui tabel signifikansi nilai *r product moment*.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten suatu instrumen mengukur konsep-konsep yang ada. Selanjutnya dilakukan estimasi keseluruhan test dengan memakai koefisien alpha yang dikemukakan oleh Cronbach. Keterandalan suatu indikator dapat dirumuskan dengan rumus Richardson (Dongoran,1987)

$$r_{tt} = \frac{n(\bar{r})}{1 + (r+1)(\bar{r})}$$

Keterangan :

r_{tt} = koefisien korelasi

r = jumlah indikator empiris yang digunakan untuk mengukur suatu konsep

\bar{r} = rata-rata intercorrelation antar indikator empiris suatu konsep

Ukuran yang dipakai apakah suatu indikator empiris suatu konsep handal apa tidak handal sebagai standar dari r_{tt} adalah sebesar 0.6, jadi apabila r_{tt} yang didapat sebesar 0.6 atau lebih besar dari 0.6 maka indikator empiris suatu konsep tersebut dianggap handal.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Teknik Analisis Kualitatif

Analisa yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban daftar pertanyaan, dengan menjumlahkan semua jawaban dalam tiap-tiap variabel (total score). Kemudian hasilnya dimasukkan dalam perhitungan komputer dengan melalui crosstabulation untuk mengetahui hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebasnya, di mana total score tersebut dikategorikan dalam beberapa kelompok, yaitu :

- Kategori untuk total score variabel bebas :

Total score 1 – 8	tidak puas / kecil
-------------------	--------------------

Total score 9 – 16	puas / besar
--------------------	--------------

- Kategori untuk total score variabel tergantung :

Total score 1 – 15 tidak mendukung

Total score 16 – 25 mendukung

3.6.2. Teknik Analisis Kuantitatif

Analisa yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban pertanyaan yang pengolahannya dengan perhitungan komputer. Dalam teknik analisis kuantitatif ini digunakan analisis multivariat dengan model regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y	= Pemogokan kerja
α	= Konstanta / intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= koefisien regresi
X_1	= sikap terhadap pekerjaan
X_2	= komitmen terhadap serikat pekerja
X_3	= dukungan sosial
X_4	= peluang biaya pemogokan
X_5	= solidaritas
e	= faktor pengganggu

Berdasarkan pada hasil analisis linier berganda tersebut akan dapat diketahui pengaruh dan tingkat signifikansi masing-masing variabel terhadap pemogokan kerja.

Selanjutnya besarnya kontribusi secara simultan (determinasi) diperoleh rumus :

$$R^2 = \frac{SS \text{ Re gresi}}{SSTotal}$$

kalau diuraikan menjadi sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SS \text{ Re gresi} - SS \text{ Re sidu}}{SSTotal} = 1 - \frac{SS \text{ Re sidu}}{SSTotal} = 1 - \frac{ei^2}{Yi^2}$$

Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya. Dalam hal ini ada 2 bentuk pengujian yaitu :

1. Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun tahap pengujiannya adalah :

- a. Menentukan formula null hypothesis statistik yang akan diuji :

Ho : $\beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tergantung (Y) secara parsial.

Ha : $\beta_i > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i terhadap variabel Y secara parsial.

- b. Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

β_i = Koefisien Regresi

$Se(\beta_i)$ = Standar Deviasi dari Estimasi β_i

- c. Dengan tingkat keyakinan 5 % atau 0,05, df = n-k, diperoleh nilai t tabel, kemudian membandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.
- d. Dengan tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$, df = n-k, diperoleh nilai t tabel, selanjutnya dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.
 - Bila t hitung > t tabel, maka H_0 dinyatakan ditolak atau menerima H_a
 - Bila t hitung < t tabel, maka H_0 dinyatakan diterima atau menolak H_a .

2. Uji F statistik untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung (Y). Adapun tahap pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formula null hypothesis secara statistik yang diuji dalam bentuk :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas ($X_1 \dots X_n$) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan.

Ha : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas ($X_1 \dots X_n$) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan.

- b. Menentukan nilai F hitung :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

- c. Dengan tingkat keyakinan (level of significant 5%) atau $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (derajat kebebasan) $df = n-k-1$ akan diperoleh nilai F tabel, kemudian membandingkan dengan nilai F hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- Bila F hitung > F tabel, maka Ho dinyatakan ditolak atau menerima Ha
- Bila F hitung < F tabel, maka Ho dinyatakan diterima atau menolak Ha

Bagian penting dari prosedur statistik mengenai model dari data adalah menetapkan seberapa baik model tersebut secara nyata cocok (goodness of fit), sekaligus mendeteksi kemungkinan pelanggaran asumsi

yang diperlukan dalam data yang sedang dianalisis, ada 3 formula yang digunakan, yaitu :

1) Uji Multikolinearitas (Gujarati, 1997)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

- Kolinearitas seringkali diduga karena R^2 tinggi (0.7-1) dan ketika derajat nol juga tinggi, tetapi sangat sedikit bahkan tidak satupun koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t yang konvensional.
- Jika R^2 tinggi, ini berarti bahwa uji F dari prosedur analisis varians dalam sebagian kasus akan menolak H_0 bahwa nilai koefisien kemiringan parsial secara simultan sebenarnya adalah nol meskipun uji t sebaliknya.
- Meskipun korelasi derajat nol yang tinggi mungkin mengusulkan kolinearitas, tidak perlu bahwa mereka tinggi berarti mempunyai kolinearitas dalam satu kasus spesifik. Untuk meletakkan persoalan agar secara teknik, korelasi derajat nol yang tinggi merupakan kondisi yang cukup tapi tidak perlu adanya kolinearitas karena hal ini dapat terjadi meskipun melalui korelasi derajat nol atau sederhana relatif rendah (kurang dari 0.5).

Adapun pedoman untuk suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah (Singgih Santoso,2000) :

- mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- mempunyai angka tolerance mendekati 1
- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0.5).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Selain itu menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatter plotnya* di mana sebaran datanya bersifat *increasing variance of u*, *decreasing variance of u* dan kombinasi dari keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada

yang berpenalar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

3) Uji otokorelasi

Uji ini untuk mengetahui gangguan yang terjadi pada hubungan antar variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem otokorelasi.

Untuk mengetahui ada/tidaknya otokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW), di mana DW tabel adalah sebagai berikut : batas dalam (du) = 1.78 dan batas luar (dl) = 1.57. Dikatakan tidak terjadi otokorelasi bila : $DW < 4 - du$. Apabila hasil dari pengujian ekonometrika tersebut tidak ditemukan adanya indikator penyimpangan, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat ekonometrika (asumsi penyimpangan klasik) untuk analisis regresi.

Namun demikian secara umum bisa diambil patokan :

- angka DW dibawah -2 berarti ada otokorelasi positif
- angka DW di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada otokorelasi
- Angka DW di atas $+2$ berarti ada otokorelasi negatif

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Semarang.

Pembangunan nasional yang dilakukan sejak akhir tahun 1970, yaitu pada saat munculnya orde baru diwarnai dengan meningkatnya perekonomian nasional antara lain dengan berkembangnya industrialisasi. Sejalan dengan perkembangan industrialisasi saat ini, maka banyak perusahaan baru yang tumbuh dan perusahaan yang ada akan terus berkembang semakin besar.

Dari laporan kantor wilayah Depnaker Kotamadya Semarang pada tahun 1999-2000 yang berdasarkan atas hasil pendaftaran perusahaan sebagaimana yang diwajibkan oleh Undang-Undang no. 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, maka jumlah perusahaan menurut wilayah :

1. Kodya Semarang	1463 perusahaan
2. Kab. Kendal	59 perusahaan
3. Kab. Demak	71 perusahaan
jumlah	<hr/> 1593 perusahaan

Dari 1593 perusahaan yang berada di wilayah kerja Kota Semarang tersebut, sebagian besar berada di Kodya Semarang, yaitu sejumlah 1463 perusahaan.

Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan pada perusahaan tersebut antara lain dari warga negara Indonesia, terdiri dari laki-laki berjumlah 90.840 orang dan perempuan 74.662 orang. Sedangkan tenaga kerja dari warga negara asing, terdiri dari laki-laki berjumlah 154 orang dan perempuan 79 orang. Dari jumlah tenaga kerja tersebut terlihat bahwa tenaga kerja laki-laki lebih besar jumlahnya daripada tenaga kerja perempuan baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing.

Jumlah serikat pekerja di perusahaan menurut data Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB) di wilayah kantor Depnaker Semarang antara lain :

Tabel 4.1.

Jumlah Serikat Pekerja di Wilayah Kerja Kota Semarang

Nama Serikat Pekerja	Kodya Semarang	Kab. Demak	Kab. Kendal
1. SPSI	154	33	26
2. SB. Independen	16	4	1
3. Sarbumusi	-	1	-
4. SB. Pantura	17	7	-
5. SP.Tingk.Perusahaan (non SP / SB)	20	-	3
6. SBSI	1	-	-
Jumlah	208	45	30

Sumber : Depnaker kotamadya Semarang, tahun 2000

Dari tabel 4.1., terlihat bahwa serikat pekerja tidak hanya dalam wadah SPSI saja. Serikat pekerja selain SPSI mulai muncul sejak masa reformasi, lebih tepatnya sekitar pertengahan tahun 1997. Sejak reformasi, pemerintah memberikan kebebasan bagi perusahaan yang pekerjanya ingin mendirikan serikat pekerja sendiri

dengan syarat bahwa setiap perusahaan hanya boleh memiliki satu serikat pekerja saja.

Sedangkan Sarana hubungan industrial yang ada di wilayah kerja Kota Semarang antara lain :

- Peraturan Perusahaan : 396 buah
- KKB : 135 buah

4.2. Gambaran Umum Pemogokan Kerja di Wilayah kerja Kota Semarang.

Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja. Terjadinya pemogokan bermula dari adanya suatu konflik antara pekerja dan pengusaha mengenai kebutuhan akan rasionalitas dan kebutuhan akan kepuasan dalam suatu kegiatan.

Berdasarkan data laporan Kantor Depnaker Kota Semarang, jumlah perusahaan di wilayah kerja Kota Semarang yang mengalami pemogokan kerja berjumlah 48 perusahaan dari 9 sektor usaha. Sembilan sektor usaha yang mengalami pemogokan terlihat dalam tabel 4.2, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Sektor Usaha Yang Mogok

Sektor	Jumlah Perusahaan	Prosentase (%)
1. Kayu dan Hutan	14	29.2
2. Niaga dan Bank	2	4.2
3. Percetakan dan Penerbitan	2	4.2
4. Rokok, Makanan, dan Minuman		
5. Kimia, energi, dan tambang	8	16.7
6. Logam, elektronik, dan Mesin	4	8.3
7. Textil, sandang dan Kulit	4	8.3
8. Farmasi dan Kesehatan	9	18.75
9. Pariwisata dan Jasa	3	6.25
	2	4.2
Total	48	100

Sumber : Depnaker kotamadya Semarang, tahun 2000

Dari tabel 4.2. menunjukkan bahwa sektor kayu dan hutan paling banyak mengalami pemogokan kerja. Hal ini terlihat dengan banyaknya perusahaan dari sektor tersebut yang mengalami pemogokan, yaitu sejumlah 14 perusahaan atau 29.2 % dari keseluruhan pemogokan kerja yang terjadi. Selain sektor kayu dan hutan, yang mengalami pemogokan cukup banyak yaitu sektor textil, sandang dan kulit yaitu sejumlah 9 perusahaan atau 18.75 % dari keseluruhan pemogokan kerja yang terjadi.

Sedangkan 4 sektor usaha lain selama tahun 1999-2000 yang tidak mengalami pemogokan kerja adalah :

1. Sektor PU dan bangunan
2. Sektor transportasi
3. Sektor kelautan
4. Sektor pertanian dan perkebunan

4.3. Data Responden

Dari hasil survey, data diperoleh dari 9 perusahaan yang pernah mengalami pemogokan kerja, dimana masing-masing perusahaan mewakili satu sektor usaha. Sembilan perusahaan tersebut antara lain PT. Nyonya Meneer, PT. Rodeo, CV. Aneka Ilmu, PT. KLI, PT. Gentong Gotri, PT. Tensindo, ADA Pasar Swalayan, PT.AST Indonesia, Bengkel Laksana.

Data tersebut berupa kuesioner yang diisi oleh 270 responden. Dalam hal ini yang menjadi responden adalah pekerja / buruh yang bekerja di 9 perusahaan yang pernah mengalami pemogokan kerja tersebut. Dari 270 kuesioner, 171 kuesioner kembali dan layak dianalisis.

4.3.1. Responden menurut Jenis Kelamin

Pekerja laki-laki pada umumnya mempunyai karakteristik atau sifat yang terbuka, lebih berani, dan mudah mengungkapkan perasaannya. Sedangkan pekerja perempuan memiliki sifat yang tertutup, lebih berhati-hati dalam bertindak karena tidak berani mengambil resiko, dan mau menerima kondisi yang terjadi padanya baik kondisi baik maupun buruk.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut jenis kelamin terlihat dalam tabel 4.3.1.

Tabel 4.3.1.
Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1. Laki-Laki	109	63.7
2. Perempuan	62	36.3
Total	171	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3.1. menunjukkan bahwa pekerja berjenis kelamin laki-laki yang menjadi responden, jumlahnya lebih banyak daripada pekerja perempuan. Hal ini karena jumlah keseluruhan tenaga kerja laki-laki yang berada di wilayah kerja Kota Semarang lebih banyak daripada jumlah tenaga kerja perempuan. Sebab lain mengapa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, hal ini karena pekerja laki-laki sifatnya cenderung lebih berani untuk mengungkapkan alasan mereka terlibat pemogokan kerja.

4.3.2. Responden menurut Pendidikan Terakhir

Tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menempati posisi sebagai buruh pada umumnya berpendidikan rendah. Karena mereka berperan tidak sebagai pengambil keputusan melainkan hanya sebagai tenaga operasional.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut pendidikan terakhir terlihat dalam tabel 4.3.2.

Tabel 4.3.2.
Responden menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1. SD	34	19.9
2. SLTP	56	32.7
3. SMU / Kejuruan	71	41.5
4. Sarjana	10	5.9
Total	171	100

Sumber : data primer

Dari tabel 4.3.2. menunjukkan bahwa responden yang terlibat pemogokan kerja sebagian besar berpendidikan di bawah sarjana, yaitu SMU /kejuruan, SLTP, dan SD. Hal ini disebabkan karena responden dengan pendidikan di bawah sarjana hanya menempati posisi sebagai buruh saja, dan mereka merasa tidak nyaman dengan kondisi perusahaan saat itu. Oleh karena itu mereka terlibat dalam pemogokan.

4.3.3. Responden menurut Status Pernikahan

Pekerja yang statusnya sudah menikah pada umumnya mempunyai tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya daripada pekerja yang belum menikah. Mereka harus memberikan nafkah yang layak untuk keluarganya.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut status pernikahan terlihat dalam tabel 4.3.3.

Tabel 4.3.3.
Responden menurut Status Pernikahan

Status pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
1. Belum menikah	68	39.8
2. Menikah	103	60.2
Total	171	100

Sumber : data primer

Dari tabel 4.3.3. menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah jumlahnya lebih besar daripada responden yang belum menikah. Hal ini karena responden yang sudah menikah cenderung menuntut penghasilan yang lebih baik lagi, karena mereka harus menghidupi keluarganya. Oleh karena itu mereka terlibat dalam aksi pemogokan supaya perusahaan mengabulkan tuntutan mereka itu.

4.3.4. Responden menurut Masa Kerjanya

Pekerja yang mempunyai masa kerja cukup lama pada umumnya menginginkan suatu balasan yang lebih baik atau penghargaan dari perusahaan. Karena mereka merasa sudah banyak berjasa untuk perusahaan apabila dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya belum lama di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut masa kerjanya terlihat dalam tabel 4.3.4.

Tabel 4.3.4.
Responden menurut Masa Kerjanya

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1. < 1 tahun	29	16.9
2. 1 sampai < 3 tahun	37	21.7
3. 3 sampai < 5 tahun	64	37.5
4. 5 tahun ke atas	41	23.9
Total	171	100

Sumber : data primer

Dari tabel 4.3.4. menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja antara 3 sampai < 5 tahun dan 5 tahun ke atas lebih besar daripada responden dengan masa kerja < 3 tahun. Hal ini disebabkan karena responden dengan masa kerja yang lebih lama merasa bahwa pengorbanan mereka untuk perusahaan sudah cukup besar dan mereka menginginkan balasan yang lebih baik lagi dari perusahaan. Oleh karena itu mereka memilih untuk terlibat dalam pemogokan.

4.4. Uji Validitas & Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Tabel 4.4.1.
Validitas & Reabilitas

Item	Corrected Item Total Correlation					
	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	0.6169	0.4457	0.5844	0.5707	0.5664	0.6055
2	0.7274	0.4104	0.8524	0.5925	0.4766	0.7123
3	0.7428	0.5941	0.8910	0.6704	0.5533	0.7518
4	0.7154	0.5854	0.7327	0.5240	0.4237	0.4993
5	0.7548	-	-	-	-	-
Alpha	0.8767	0.7148	0.8906	0.7760	0.7101	0.8100

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan penafsiran, suatu alat ukur dikatakan valid jika corrected item total correlation lebih besar atau sama dengan 0.41. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa corrected item total correlation dari semua variabel besarnya diatas 0.41. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang diinginkan adalah valid.

Sedangkan hasil suatu pengukuran dianggap dapat dipercaya, apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0.6. Dari tabel 4.5.1. juga menunjukkan bahwa nilai alpha dari semua variabel lebih besar dari 0.6. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang diinginkan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

4.5. Hasil Analisis Kualitatif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh 5 variabel independen yaitu faktor-faktor dukungan pekerja yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan dan solidaritas terhadap variabel pemogokan kerja sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 171 responden pada 9 perusahaan di wilayah kerja Depnaker Kota Semarang, diperoleh tanggapan mereka terhadap beberapa pertanyaan yang menyangkut lima variabel independen dan satu variabel dependen. Seperti tampak pada lampiran yang selanjutnya akan dideskripsikan sebagai berikut :

4.5.1. Hubungan Sikap terhadap Pekerjaan dengan Pemogokan

Kepuasan pada pekerjaan secara keseluruhan, terhadap kondisi kerja, terhadap upah, pelayanan, dan terhadap atasan akan berhubungan terbalik dengan pilihan untuk mendukung pemogokan. Untuk mengetahui kemungkinan ada hubungan tersebut maka dilakukan pengukuran terhadap variabel X_1 , yaitu dengan mengamati:

- a. Seberapa puas pekerja terhadap kondisi kerjanya
- b. Seberapa puas pekerja terhadap gaji yang diterimanya
- c. Seberapa puas pekerja terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan
- d. Seberapa baik atasan kepada pekerjanya.

Tabel 4.5.1.

Hubungan Sikap terhadap Pekerjaan dengan Pemogokan

Pemogokan	Sikap terhadap pekerjaan		Total
	Tidak puas	Puas	
Tidak Mendukung	24 (15.7)	9 (50.0)	33
Mendukung	129 (84.3)	9 (50.0)	138
Total	153 (100%)	18 (100%)	171

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.1. menunjukkan adanya ketidakpuasan responden terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat pada sebagian besar responden memberikan jawaban tidak puas pada sikap terhadap pekerjaan. Ketidakpuasan responden akan pekerjaannya itu menyangkut ketidakpuasan pada kondisi kerja, gaji / upah, pelayanan / fasilitas, maupun pada atasannya. Dengan ketidakpuasan mereka akan pekerjaannya tersebut maka ada kemungkinan responden terdorong untuk mendukung dalam aksi pemogokan.

4.5.2. Hubungan Komitmen terhadap Serikat Pekerja dengan Pemogokan

Komitmen terhadap serikat pekerja akan berhubungan positif dengan aksi pemogokan. Untuk mengetahui kemungkinan ada hubungan tersebut maka dilakukan pengukuran variabel komitmen terhadap serikat pekerja, yaitu dengan mengamati :

- a. Apakah pekerja menjadi anggota serikat pekerja dan seberapa besar peran mereka dalam serikat pekerja
- b. Seberapa besar mereka senang dengan adanya serikat pekerja
- c. Seberapa besar mereka mendukung setiap aktivitas serikat pekerja
- d. Seberapa besar mereka setuju bahwa serikat pekerja dapat menyelesaikan masalah antara pekerja dengan perusahaan.

Tabel 4.5.2.

**Hubungan Komitmen terhadap Serikat Pekerja
dengan Pemogokan**

Pemogokan	Komitmen terhadap serikat Pekerja		Total
	Kecil	Besar	
Tidak Mendukung	14 (63.6)	19 (12.8)	33
Mendukung	8 (36.4)	130 (87.2)	138
Total	22 (100%)	149 (100%)	171

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai komitmen yang besar terhadap serikat pekerja. Dengan besarnya keikutsertaan dan dukungan terhadap serikat pekerja, serta yakin bahwa serikat pekerja selalu dapat menyelesaikan masalah antara pekerja dengan perusahaan, maka para pekerja akan selalu melaksanakan apa yang sudah diputuskan dalam serikat pekerja.

Dan apabila serikat pekerja pun sudah tidak dapat menyelesaikan masalah dengan perusahaan maka pekerja akan menganggap sudah tidak ada pemecahan lagi untuk mereka selain melakukan pemogokan. Dengan kata lain, responden menganggap bahwa pemogokan adalah satu-satunya cara untuk menyelesaikan masalah dengan perusahaan.

4.5.3. Hubungan dukungan sosial dengan Pemogokan

Perilaku seseorang seringkali dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang lain dalam kelompok kerja. Dalam hal ini diperkirakan dukungan sosial akan berpengaruh signifikan terhadap pemogokan. Untuk mengetahui kemungkinan ada hubungan dukungan sosial dengan adanya pemogokan tersebut, maka dilakukan pengukuran terhadap variabel dukungan sosial, yaitu dengan mengamati :

- a. Seberapa besar pengaruh teman sekerja dalam tindakan responden
- b. Seberapa besar pengaruh kerabat / keluarga dalam tindakan responden
- c. Seberapa besar pengaruh tetangga dalam tindakan responden
- d. Seberapa besar pengaruh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dalam tindakan responden.

Tabel 4.5.3.
Hubungan Dukungan Sosial dengan Pemogokan

Pemogokan	Dukungan Sosial		Total
	Kecil	Besar	
Tidak Mendukung	10 (19.2)	23 (19.3)	33
Mendukung	42 (80.8)	96 (80.7)	138
Total	52 (100%)	119 (100%)	171

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendapat dukungan sosial yang besar dalam aksi pemogokan. Mereka mendapat dukungan baik dari teman sekerja, keluarga / kerabat, tetangga, maupun dari Lembaga Swadaya Masyarakat. Dengan adanya dukungan sosial yang besar itu, ada kemungkinan akan memperbesar dukungan terhadap aksi pemogokan kerja.

4.5.4. Hubungan Peluang Biaya dengan Pemogokan

Peluang biaya akan mempengaruhi seseorang untuk terlibat dalam pemogokan. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan pengukuran atas variabel peluang biaya, yaitu dengan mengamati :

- a. Seberapa besar keinginan pekerja untuk tetap ikut mogok kerja walaupun biayanya sangat besar
- b. Seberapa besar keinginan pekerja untuk tetap ikut mogok kerja walaupun ada pemotongan gaji

- c. Seberapa besar kemampuan pekerja dapat menyediakan dana selama ikut mogok kerja
- d. Seberapa besar keinginan pekerja untuk tetap ikut mogok kerja walaupun beresiko kehilangan pekerjaan.

Tabel 4.5.4.
Hubungan Peluang Biaya dengan Pemogokan

Pemogokan	Peluang Biaya		Total
	Kecil	Besar	
Tidak Mendukung	30 (42.9)	3 (2.9)	33
Mendukung	40 (57.1)	98 (97.1)	138
Total	70 (100%)	101 (100%)	171

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menginginkan untuk tetap mendukung pemogokan walaupun peluang biayanya besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peluang biaya tidak menjadi masalah bagi sebagian besar responden yang mendukung aksi pemogokan.

4.5.5. hubungan Solidaritas dengan Pemogokan

Adanya rasa solidaritas antar rekan sekerja dapat berhubungan positif dengan pemogokan. Untuk mengetahui kemungkinan ada hubungan tersebut, maka dilakukan pengukuran atas variabel solidaritas yaitu dengan mengamati :

- a. Seberapa baik hubungan responden dengan teman sekerjanya
- b. Seberapa erat kerjasama responden dengan teman sekerjanya
- c. Seberapa besar keinginan responden untuk memberikan bantuan kepada teman sekerjanya yang sedang dalam kesulitan
- d. Seberapa besar pembelaan responden kepada teman sekerjanya yang mempunyai masalah dengan atasannya.

Tabel 4.5.5.

Hubungan Solidaritas dengan Pemogokan

Pemogokan	Solidaritas		Total
	Kecil	Besar	
Tidak Mendukung	8 (34.8)	25 (16.9)	33
Mendukung	15 (65.2)	123 (83.1)	138
Total	23 (100%)	148 (100%)	171

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendukung aksi pemogokan oleh karena rasa solidaritas mereka yang besar. Adanya hubungan yang baik antar teman sekerja, kerjasama yang erat, saling membantu, dan kesediaan untuk membela apabila teman sekerja mempunyai masalah dengan perusahaan, akan memberikan kemungkinan dapat mempengaruhi besarnya dukungan pemogokan.

4.6. Hasil Analisis Kuantitatif

4.6.1. Pengujian Pengaruh Faktor- Faktor Dukungan Pekerja terhadap Pemogokan

Berdasarkan analisis data dengan memanfaatkan program SPSS menghasilkan koefisien seperti tampak pada print-out komputer (lampiran 4) sebagai berikut :

$$Y = 0.616 - 0.191X_1 + 0.496X_2 + 0.189X_3 + 0.136X_4 + 0.133X_5$$

Dalam persamaan regresi tersebut nampak bahwa β_1 adalah negatif (pengaruh berlawanan), hal ini berarti apabila sikap terhadap pekerjaan yang berupa rendahnya kepuasan terhadap kondisi kerja, gaji yang diterima, pelayanan, dan atasan maka pemogokan kerja akan tinggi. Sedangkan untuk koefisien regresi β_2 , β_3 , β_4 , dan β_5 adalah positif (pengaruh searah), hal ini berarti apabila komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas semakin tinggi maka besarnya keikutsertaan pemogokan kerja akan semakin tinggi pula.

Dari kelima variabel dukungan pekerja, variabel komitmen terhadap serikat pekerja (X_2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap pemogokan. Hal ini disebabkan oleh karena sejak reformasi pemerintah memberikan kebebasan bagi perusahaan yang pekerjanya ingin mendirikan serikat pekerja sendiri di luar SPSP.

4.6.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menghitung besarnya "F test" dan "t test" yang kemudian dibandingkan dengan F tabel dan t tabel. Pengujian ini dimaksudkan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu :

- I. Bila $F \text{ test} > F \text{ tabel}$ dikatakan signifikan, artinya secara serentak / bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y) \Rightarrow hipotesis diterima.
- II. Bila $t \text{ test} > t \text{ tabel}$, dikatakan signifikan, artinya secara individual / parsial masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y) \Rightarrow hipotesis diterima.

Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian secara simultan / serentak dengan "F test".

Dari hasil perhitungan, pada numerator 5 dan denominator 165 dengan *level of significant* (α) 5% dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh $F \text{ test} = 41.113 > F \text{ tabel} = 2.21$, dikatakan signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5) mempengaruhi variabel tergantung (Y).

- b. Pengujian secara individu / parsial dengan "t test".

Berdasarkan perhitungan dengan derajat bebas sebesar 165, *level of significant* (α) 5% dan tingkat kepercayaan 95%

diperoleh harga t tabel = 1.96 (t test < -1.96 atau t test > 1.96), maka :

➤ **“t test” untuk variabel X_1 (sikap terhadap pekerjaan)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t test (-2.652) < t tabel (-1.96) maka variabel sikap terhadap pekerjaan dikatakan signifikan, artinya sikap terhadap pekerjaan (X_1) mempengaruhi pemogokan kerja (Y).

➤ **“t test” untuk variabel X_2 (komitmen terhadap serikat pekerja)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t test (7.913) > t tabel (1.96) maka variabel keterlibatan serikat pekerja dikatakan signifikan, artinya keterlibatan serikat pekerja (X_2) mempengaruhi pemogokan kerja (Y)

➤ **“t test” untuk variabel X_3 (dukungan sosial)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t test (3.756) > t tabel (1.96) maka variabel dukungan sosial dikatakan signifikan, artinya dukungan sosial (X_3) mempengaruhi pemogokan kerja (Y).

➤ **“t test” untuk variabel X_4 (peluang biaya pemogokan)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t test (2.091) > t tabel (1.96) maka variabel peluang biaya dikatakan signifikan, artinya peluang biaya mempengaruhi pemogokan kerja (Y).

➤ **“t test” untuk variabel X_5 (solidaritas)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t test (1.971) > t tabel (1.96) maka solidaritas dikatakan signifikan, artinya solidaritas mempengaruhi pemogokan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan “t test”, kelima variabel tersebut (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5) adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga sikap terhadap pekerjaan, keterlibatan serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya, dan solidaritas berpengaruh signifikan terhadap pemogokan kerja dapat diterima.

4.6.3. Koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5) secara simultan terhadap variabel tergantung (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.555, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5) secara simultan sebesar 55.5% dan signifikan pada tingkat kepercayaan

95%, sedangkan sisanya sebesar 44.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6.4. Uji Ekonometrika (Pengujian Asumsi Penyimpangan Klasik)

Uji ekonometrika digunakan untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima secara ekonometrika dimana uji ekonometrika dilakukan dengan cara : uji multikolinearitas, uji heteroscedasticity, dan uji auto korelasi.

a) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Pedoman untuk mengetahui suatu model yang bebas multikolinearitas (Singgih Santoso,2000) :

- Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- Mempunyai angka tolerance mendekati 1

Tabel 4.5.5.1.
Nilai VIF dan Tolerance

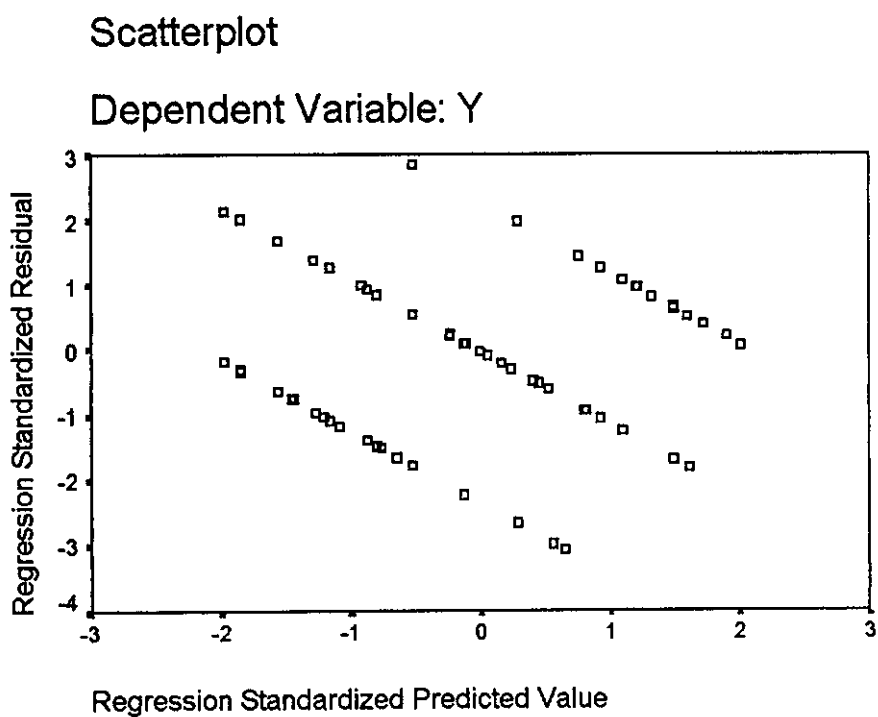
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.942	1.062
X2	0.903	1.423
X3	0.930	1.298
X4	0.900	1.111
X5	0.893	1.294

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.5.5.1 yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer (lampiran 4) menunjukkan bahwa hasil tolerance variabel yang cukup tinggi sehingga demikian tidak terdapat gangguan multicollinearity dalam penelitian. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai VIF di sekitar angka 1.

b) Uji heteroscedasticity

Uji heteroskedastisitas ini untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Uji ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data.



Gambar 4.1.
Scatterplot

Dari gambar scatterplot yang diperoleh dari print-out analisis regresi (lampiran 4) terlihat bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena hasilnya tidak membentuk pola bergelombang, menyempit, maupun melebar.

c) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui gangguan-gangguan yang pada hubungan antar variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_1 : ada autokorelasi

Apabila :

- ♦ $d < d_l$ atau $d > 4 - d_l$, maka H_0 ditolak
- ♦ $d_u < d < 4 - d_u$, maka H_0 diterima
- ♦ $d_u < d < d_l$ atau $4 - d_u < d < 4 - d_l$, maka tidak dapat disimpulkan

Dari perhitungan komputer, dengan $k = 5$, $N = 171$, $\alpha = 0.05$, maka diperoleh DW hitung = 1.916. Sedangkan dari DW tabel diperoleh :

- $d_l = 1.57$
- $d_u = 1.78$
- $(4 - d_l) = 2.43$
- $(4 - d_u) = 2.22$

▪ $d_{hitung} = 1.916$

Dengan demikian H_0 diterima, karena $1.78 < 1.916 < 2.22$

Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ada autokorelasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Dari analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X) yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pemogokan kerja (Y), di mana variabel sikap terhadap pekerjaan mempunyai pengaruh negatif (pengaruh berlawanan). Hal ini berarti dengan rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan yang berupa kondisi kerja, gaji yang diterima, pelayanan yang diberikan perusahaan, dan sikap atasan, maka pemogokan kerja akan tinggi. Sedangkan 4 variabel lainnya berpengaruh positif (pengaruh searah). Hal ini berarti apabila komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas semakin tinggi, maka pemogokan kerja akan semakin tinggi pula.
2. Variabel komitmen terhadap serikat pekerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan paling besar terhadap pemogokan kerja.

Hal ini karena sejak masa reformasi, pemerintah memberikan kebebasan kepada pekerja yang ingin mendirikan serikat pekerja sendiri di luar SPSI.

3. Hasil dari analisis diperoleh bahwa variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel tergantung (pemogokan kerja) 55.5% dijelaskan oleh perubahan variabel bebasnya (sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas), sedangkan 44.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor dukungan pekerja yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, peluang biaya pemogokan, dan solidaritas terhadap pemogokan kerja yang terjadi. Dari penelitian yang dilakukan oleh Mc Clendon and Klaas (1993) telah membuktikan bahwa faktor dukungan pekerja yang berupa sikap terhadap pekerjaan, komitmen terhadap serikat pekerja, dukungan sosial, dan peluang biaya pemogokan dapat menjelaskan adanya pemogokan kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini dengan obyek penelitian pada perusahaan-perusahaan di wilayah kerja Kota Semarang juga telah membuktikan bahwa faktor-faktor dukungan pekerja tersebut dapat mempengaruhi pemogokan kerja. Kemudian penelitian ini juga diperluas dengan menguji satu faktor dukungan pekerja lagi yaitu solidaritas. Dari hasil penelitian, bahwa solidaritas juga mempengaruhi pemogokan kerja.

5.2.2. Implikasi manajerial

Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Karena hal itu mempengaruhi semangat kerja, ataupun keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya. Fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Disamping itu dengan berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi.

Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, yang akhirnya akan memberikan kepuasan bagi karyawan ini dapat berupa kondisi kerja yang nyaman, gaji yang sesuai, pelayanan maupun atasan yang baik. Dengan kepuasan yang

tinggi diharapkan tidak akan terjadi keluhan / masalah yang mengakibatkan pemogokan.

Selain itu manajemen perlu menekankan pula pentingnya kerjasama dan keterlibatan seluruh karyawan, dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai partner kerja dan bukan sebagai faktor produksi.

5.3. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti sebatas faktor-faktor yang mendukung pekerja untuk melakukan pemogokan, dan obyek penelitiannya tidak pada perusahaan-perusahaan se-Jawa Tengah tapi hanya sebatas perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah kerja kantor Depnaker Kota Semarang. Sedangkan konflik yang sebenarnya antara pekerja dengan pengusaha, tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.4. Penelitian yang akan datang

Untuk peneliti yang akan datang, bisa melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang menjadi konflik antara pekerja dengan pengusaha sehingga menyebabkan pemogokan seperti *social disorganisation*, *frustration*, dan *comunication* dengan mengambil responden tidak hanya dari pihak pekerja saja, tetapi juga dari pengusaha / manajemen sebagai obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacharach, Samuel, Peter Bamberger, and Sharon Conley, 1990, "Professional and workplace Control : Organizational and Demographic Models of Teacher Militancy", **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 423 no.5
- Bernardine, H. John & Russel, Joyce EA, 1993, **Human Resources Management**. Singapore : Mc. Graw Hill International Edition.
- Black, Alan W, 1983, "Some Factor Influencing Attitudes Toward Militancy, Membership, solidarity and sanctions in Teacher's Union", **Human Relations**, vol.36, no.11
- Dongoran, Johnson, 1987, **Pengukuran Dan Perskalaan**, Salatiga : UKSW
- Edwin B. Flippo, 1992, **Personnel Management**, Jakarta, Erlangga
- Goodfellow, Matthew, 1990, **A Strategy To Stave Off Strike**, Manufacturing System, May
- James AF. Stoner, 1992, **Manajemen (Terjemahan)**, Jakarta, Erlangga
- John B. Minor, 1975, **The Challenge Of Managing**, Philadelphia ; Saunders
- Kossen, Stan, 1993, **Aspek Manusiawi Dalam Organisasi**, Penerbit Erlangga
- Karsh, Bernard, 1982, **Diary Of Strike**, 2nd Edition, Urbana, University Of Illinois Press

Lincoln Arsyad, 1994, **Peramalan Bisnis**, Yogyakarta : BPFE

Martin, James E, 1986, "Predictors of Individual Propensity to Strike", **Industrial and Labor Relations Review**, vol.39, no.2

Marulak Pardede, 1995, **Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi**, Science no.30, September

McClendon, Jhon A and Klaas, Brian, 1993, "Determinants of Strike Related Militancy : An Analysis of A University Faculty Strike", **Industrial and Labor Relations Review**, vol.46, no.3

Moh. Syaufii Syamsudin, 1999, **Arah dan Kebijakan Pemerintah Untuk Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis**, Usahawan no. 03 TH XXVIII, Maret

Ng, Ignance, 1991, "Predictors of Strike Voting Behavior : The Case of University Faculty", **Journal of Labor Research**, vol.12,no.2

Norris, M.J, 1993, **SPSS for Windows, Professional Statistic Release 6.0**, Chicago, SPSS.Inc

Schutt, Russell K, 1982, "Models of Militancy : Support for Strikes and Work Actions Among public Employees", **Industrial and Labor Relations Review**, vol.35, no.2

Snarr, D. Neil, 1975, "Strikers and non Strikers : A Social Comparisan", **Industrial Relations**, vol.14, no.3

Sugiono, 1999, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit CV. ALPHABETA, Bandung

Susetiawan, 2000, **Konflik Sosial (Kajian sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia)**, Pustaka Pelajar, Agustus

Keputusan Menteri Tenaga kerja RI no. 120/MEN/1988 tentang
**Pedoman Penuntun Perilaku Dalam Pencegahan Dan
Perselisihan Industrial**, Depnaker Wilayah Kerja Kota
Semarang

Undang-Undang no. 12 tahun 1957 tentang **Penyelesaian
Perselisihan Perburuhan**, Depnaker Wilayah Kerja Kota
Semarang

Undang-Undang no.22 tahun 1957 tentang **Penyelesaian
Perburuhan**, Depnaker Wilayah Kerja Kota Semarang

UPT-FUSIAK-UNDIP